

ILONA KOVÁCS*

TRAYECTORIAS LABORALES Y DE VIDA DE JÓVENES: UN ANÁLISIS CUALITATIVO

Introducción

Este artículo ha sido elaborado con base en algunos resultados referentes a los jóvenes de un proyecto de investigación terminado recientemente e incluido en el Programa TRAVIDA¹.

El objetivo de este texto es contribuir a un mejor conocimiento de las trayectorias de transición de los jóvenes en el contexto de la flexibilización del mercado de trabajo y de la crisis económica y social. Frente a los discursos ideológicos sobre la identificación de los jóvenes con la retórica de la flexibilidad y del aumento de oportunidades, es importante conocer cómo viven los jóvenes la flexibilidad y cómo se enfrentan a sus perspectivas de trabajo y de vida.

La flexibilización del mercado laboral legitimada por la dinamización de la economía acarrea consecuencias negativas, especialmente el aumento del desempleo, el empleo precario y las desigualdades sociales. Diversos estudios nacionales e internacionales, citados al inicio del artículo, ponen en evidencia que estas consecuencias afectan particularmente a los jóvenes en los países con una protección selectiva y, particularmente, en los países más expuestos a la especulación de las deudas públicas.

Varios estudios muestran que la naturaleza de los procesos de transición se ha modificado sustancialmente en consonancia con las transformaciones del mercado laboral y del empleo. A pesar del debate, hay un consenso

Recibido: 4-IX-2013

Versión final: 26-XI-2013

* Centro de Investigación de Sociología Económica y de las Organizaciones – SOCIUS del Instituto Superior de Economía y Gestión de la Universidad de Lisboa. Correo electrónico ilona@iseg.utl.pt

¹ «Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas» – Programa de Investigación TRAVIDA, coordinado por el profesor Juan José Castillo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, 2008-2011.

acerca de la complejidad y diversidad de los procesos de transición actuales, cuya comprensión requiere una perspectiva cualitativa que también se ha adoptado en el proyecto de investigación anteriormente citado. Tras la fundamentación de la opción metodológica se presentan y caracterizan cuatro trayectorias de transición: desarrollo profesional e integración fuerte, flexibilidad precarizadora e integración limitada, estabilidad alcanzada precarizadora e integración incierta y, por último, precariedad continua y riesgo de marginalidad. Cada tipo se ejemplifica con trayectorias seleccionadas que se acercan al tipo ideal.

En la parte final se presentan las principales conclusiones. Las trayectorias identificadas refutan las tesis inspiradas en la ideología neoliberal, según las cuales las oportunidades aumentan gracias a la flexibilidad del mercado laboral y cada individuo es responsable de su propia elección. Si algunos tienen crecientes oportunidades para optar en función de aspiraciones más elevadas y proyectos profesionales ambiciosos otros, sin embargo, en posiciones frágiles en el mercado laboral, en vez de tener oportunidades para optar por mejores empleos, quedan condenados a trayectorias precarias.

1. Flexibilización del mercado laboral y la vulnerabilidad de los jóvenes

Desde mediados de la década de 1970 se han fomentado un conjunto de reformas y medidas en todo el mundo con la finalidad de abrir los mercados, desregularizar la economía, privatizar los sectores estratégicos y servicios públicos, liberalizar el mercado laboral, reducir la protección social y hacer que las personas sean responsables de su propia situación en el mercado laboral y también de su seguridad. Bajo la preponderancia de la ideología y políticas neoliberales en Portugal, como en otros países de la Unión Europea, prosigue la flexibilización del mercado laboral, la debilidad del *welfare state* y la responsabilización individual como principios para la dinamización de la economía. La mayor flexibilidad del mercado laboral asociada a políticas de austeridad y a la reducción del Estado social es una condición impuesta por los creadores a los países endeudados.

La desregularización del mercado laboral tiene como objetivo que las empresas sean más competitivas y tengan una mayor libertad en el uso del trabajo. Al mismo tiempo se promueve la sustitución del modelo de trabajo asalariado por el modelo empresarial del trabajo en el que los individuos son responsables de la gestión de su trabajo, de sus competencias y de su carrera. Existe subyacente la creencia de que la flexibilidad del mercado laboral y del trabajo aporta ventajas a los trabajadores que, gracias a la gran variedad de experiencias y competencias adquiridas, consiguen tener más oportunidades y un mayor autocontrol sobre el trabajo, la carrera profesional y la vida en general (Handy, 1984, 1989; Bridges, 1994).

No obstante, diversos estudios internacionales y nacionales denuncian que la perspectiva neoliberal en vez de abrir más oportunidades para todos, lleva al aumento del desempleo y de la precariedad laboral, así como

a crecientes desigualdades en el mundo laboral y en las condiciones de vida en general (Castel, 1995; Fitoussi y Rosenvallon, 1997; Castells, 1998; Boltanski y Chiapello, 1999; Beck, 2000; Kovács, 2002; Castillo, 2003; Kovács y Casaca, 2007).

Varios estudios indican que los jóvenes están más expuestos a los efectos negativos de la flexibilización del mercado laboral que las anteriores generaciones. El deterioro de sus situación laboral se refleja en el aumento del desempleo, en la inserción precaria en el mercado laboral y en la dificultad para acceder al empleo más estable (Auer y Cazes, 2002; López Calle y Castillo, 2004; Guerreiro y Abrantes, 2004; Kovács y Chagas Lopes, 2012). Debido a su situación débil en el mercado laboral, hay quien considera que los jóvenes son las principales víctimas de la flexibilización del mercado laboral (Joint-Lambert, 2000; Golsch, 2003).

Según los datos de Eurostat referentes a 2012, el desempleo juvenil (15-24 años) en la Unión Europea ha aumentado sustancialmente del 15,6% en 2008 al 22,9% en 2012, alcanzando niveles muy por encima de la media de la Unión Europea en los países más expuestos a los efectos negativos de la especulación del sistema financiero sobre la deuda pública, como Grecia (55,3%) España (53,2%), Portugal (37,7%), Italia (35,3%) e Irlanda (30,4%). En los países con altas tasas de desempleo juvenil, la situación tiende a empeorar incluso más con el agravamiento de la crisis económica y financiera. Hay que destacar que en los países con elevadas tasas de desempleo alcanza a todos los grupos de edad, aunque sean los jóvenes a quienes más afecta. Estas diferencias entre los países se relacionan con las características de la estructura económica (Oliveira y Carvalho, 2010) y también con los diferentes modelos de sociedad prevalecientes (Ferrera, 1996; Esping-Andersen & Regini, 2000; Pochic, Paugam y Selz, 2003; López Calle y Castillo, 2004; Barbieri, 2007; Kovács y Cerdeira, 2009).

Hay que señalar que el nivel superior de escolaridad protege del desempleo en términos globales: en Portugal, conforme a los datos de Eurostat referentes a 2012, la tasa de desempleo de los licenciados (12%) estaba por debajo de la tasa global de desempleo (15,9%). Sin embargo, el desempleo de los jóvenes con nivel de estudios superiores tiende a aumentar alcanzando en el grupo de edad 15-24 años un 39,1% en 2012 frente al 26,1% en 2010. El elevado nivel de escolaridad de los jóvenes en Portugal, al contrario de la mayoría de los países de la Unión Europea, no aumenta la probabilidad de evitar el desempleo. Además, la mayor parte de los jóvenes licenciados solo encuentra trabajo precario (temporal o falso independiente) y no consigue encontrar un trabajo adecuado a su nivel de estudios, es decir, está sobrecualificado (Alves, 2009; Marques, 2010; Kovács y Chagas Lopes, 2012).

2. Trayectorias laborales y de vida de jóvenes: una perspectiva cualitativa

Existe un relativo consenso entre los estudiosos de la transición de los jóvenes a la vida adulta sobre el cambio de la naturaleza de este proceso. En este sentido, las trayectorias que prevalecen en los treinta años de la posguerra,

pautadas por una cierta continuidad, estabilidad y homogeneidad, han dado lugar a trayectorias discontinuas, diferenciadas e individualizadas. En otras palabras, las experiencias de transición de los jóvenes de hoy difieren profundamente de las experiencias de las generaciones anteriores (Furlong and Cartmel, 1997; Anderson *et al.*, 2002, Furlong *et al.*, 2003). Mientras que unos consideran que hoy en día ya no hay un cambio lineal hacia una inserción estable en el mercado laboral que proporcione autonomía económica y condiciones para formar una familia, otros cuestionan la discontinuidad de las transiciones actuales y la linealidad de las transiciones de la época de la posguerra (Vickerstoff, 2001; Goodwin and O'Connor, 2005). Debido al conjunto de cambios referidos, hay quien considera que el uso del término transición ha dejado de ser apropiado para la realidad actual (Ferguson *et al.*, 2000; Anderson *et al.*, 2002; Bradley & Devadason, 2008). Desde este punto de vista, los procesos de transición dependen de la capacidad de navegación y de negociación de los jóvenes. De cara a la inseguridad, cada uno tiene que encontrar su camino en un mar de incertidumbre a través de varias experiencias y opciones que se reflejan sobre los riesgos implicados. Se trata del modelo reflexivo de transición (Furlong *et al.*, 2003).

La comprensión de las transiciones hacia la vida adulta marcadas por la ampliación, fragmentación, diversidad, complejidad y mayor individualización requiere un análisis intenso. Este tipo de perspectiva se ha adoptado en estudios recientes (Pais, 2001; López y Castillo, 2004; Guerreiro y Abrantes, 2004; Bradley & Devadason, 2008; Alves, 2009; Alves *et al.*, 2011). No se trata de poner en causa la importancia de análisis cuantitativos basados en datos estadísticos o encuestas, se trata, muy al contrario, de una opción metodológica en función de la comprensión más profunda de la diversidad de trayectorias de inserción en el mercado laboral y sus implicaciones en los modelos y proyectos de vida.

Se han recogido las informaciones a partir de treinta entrevistas semiestructuradas realizadas entre enero y julio de 2011 con una muestra intencional elaborada conforme a los objetivos del estudio. La muestra se creó según un conjunto de criterios para poder garantizar la inclusión de jóvenes hombres y mujeres con edades, niveles de escolaridad, situaciones profesionales, contractuales, familiares, etc. diferentes, prestando atención a las características pertinentes para el estudio y con la idea subyacente de que las experiencias de los individuos incluidos en esta muestra hacen posible retratar las trayectorias en las actuales condiciones socioeconómicas.

Aunque muchos estudios limiten la categoría de los jóvenes entre los 15 y los 24 años, en el presente estudio se ha optado por la prolongación del límite superior hasta los 34 años para poder captar trayectorias más amplias debido a una permanencia más larga en la enseñanza. En lo que respecta a los sectores de actividad, se dio prioridad a los más propicios al empleo juvenil, como los nuevos sectores dinámicos más relacionados con la investigación y el desarrollo y con las tecnologías de la información y la comunicación) y los nuevos formatos comerciales (cadenas comerciales y de restauración instaladas en centros comerciales). La investigación abarcó el área metropolitana de Lisboa, donde hay una gran concentración de estos sectores.

3. Tipos de trayectorias de transición

El análisis del contenido de las entrevistas ha permitido identificar y caracterizar los tipos de trayectorias referentes a la esfera de la vida profesional, con sus implicaciones en la esfera de la vida privada. La tipología de las trayectorias de transición se ha elaborado con base en las siguientes dimensiones: trayectoria personal (salario, acceso a la formación), movilidad laboral, situaciones de desempleo, inserción en redes de sociabilidad, situación familiar y habitacional, articulación del trabajo y de la vida privada, así como planes para el futuro.

El análisis de estas dimensiones ha permitido tipificar las trayectorias y resaltar sus principales aspectos. Los tipos de trayectoria señalan, al mismo tiempo, las principales desigualdades que existen entre los diversos segmentos de jóvenes. Ya que el trabajo remunerado, es decir, el empleo, es una de las principales fuentes de identidad y de integración profesional y social, los diversos tipos de trayectoria se diferencian también en el aspecto del potencial integrador de la trayectoria laboral.

Se han identificado los siguientes tipos de trayectoria:

- Desarrollo profesional e integración fuerte.
- Flexibilidad precarizadora e integración limitada.
- Estabilidad alcanzada precarizadora e integración incierta.
- Precariedad continua y riesgo de marginalización.

La trayectoria de desarrollo profesional confiere estabilidad profesional y capacidad de planificar el futuro, permite una fuerte integración profesional y, por consiguiente, integración social. La segunda trayectoria, a pesar de la autorrealización mediante el trabajo, debido a la gran inestabilidad del empleo, solo permite una integración limitada. La estabilidad adquirida amenazada por la falta de cualificaciones adecuadas, hace que la integración profesional y social sea incierta. Y, finalmente, la precariedad continua hace que la integración sea muy frágil y lleva al riesgo de marginalización (Paugam, 2000).

A continuación se presentan y caracterizan los tipos de trayectorias ilustrando cada uno con ejemplos seleccionados que más se aproximan a los respectivos tipos ideales de trayectoria.

3.1. Trayectoria de desarrollo profesional e integración fuerte

Los jóvenes que se incluyen en este tipo de recorrido han tenido situaciones de partida favorables para seguir una trayectoria escolar más propicia a una mejor inserción en el mercado laboral. Proviene de familias con recursos económicos y culturales elevados. Han adquirido altos niveles de formación (licenciatura, máster o doctorado) en áreas consideradas estratégicas y han recibido fuertes estímulos por parte de los padres para continuar con los estudios. Buscan la autorrealización y el desarrollo profesional, que son las principales razones de la movilidad voluntaria entre empleos. Tras

acabar los estudios universitarios y después de algunas experiencias profesionales consiguen alcanzar estabilidad laboral y buenas perspectivas de carrera. Tienen condiciones y oportunidades para elegir entre empleos que implican trabajo muy cualificado. Las experiencias laborales permiten y exigen aprendizaje continuo e inversión en la formación con vistas al desarrollo profesional. Al mismo tiempo, gracias a su fuerte posición en el mercado laboral, pueden negociar con los empleadores remuneraciones más elevadas y mejores condiciones laborales. Tienen un elevado nivel de autoconfianza y no tienen miedo de perder el empleo. La trayectoria profesional y las perspectivas futuras prometedoras permiten elaborar y realizar proyectos de vida, principalmente adquirir una vivienda propia y formar una familia. Tienen confianza en el futuro en el sentido de la mejora de la vida laboral, personal y la realización de sus ambiciones.

*La búsqueda de la autorrealización y del desarrollo profesional:
la trayectoria de Antonio*

Antonio, de 33 años, casado y esperando su primer hijo, es licenciado en Ingeniería de Telecomunicaciones y Electrónica, y tiene un MBA en Gestión de Empresas. Ha tenido tres empleos tras acabar la carrera. Vive cerca de Lisboa, en una casa propia comprada hace dos años. Proviene de una familia que puede situarse en la clase media alta (los padres son licenciados y con cargos directivos en la administración pública). Ha crecido en un ambiente familiar que valoraba la inversión escolar y le animaba mucho en sus estudios.

Encontró su primer empleo mediante la bolsa de trabajo de la universidad, en una gran empresa multinacional. Tenía un contrato temporal y trabajaba en proyectos en el área de las telecomunicaciones. Tras ocho meses, la empresa quería hacerle fijo. Sin embargo, acabó dejándolo porque tuvo una buena propuesta de una pequeña empresa que considera que ha sido su experiencia más enriquecedora.

Ha sido la empresa donde más he aprendido técnicamente. Y, tal vez, donde más disfruté profesionalmente. En esa empresa estaba más motivado porque siempre estaba aprendiendo, evolucionando. Era una empresa nueva con mucha energía arrancando, el equipo también era bueno.

Sin embargo, tres años después esta empresa fue comprada por empresas de la competencia para, finalmente, cerrar. Así, se quedó en el paro durante dos meses cobrando la prestación por desempleo. La vivencia del desempleo fue agradable. Aprovechó el tiempo del paro para viajar, porque durante los tres años en la empresa, como estaba en una fase de arranque, prácticamente no llegó a tener vacaciones.

Después encontró su actual empleo por internet, de nuevo en una empresa multinacional, donde trabaja desde hace siete años. Mientras tanto, ya ha tenido una propuesta para trabajar en otra empresa por un sueldo mayor. Propuestas de trabajo nunca le han faltado. Esta situación le permitió negociar mejores condiciones, principalmente en lo que se refiere al

horario. Gracias a su valorización profesional ha vuelto a estudiar y acabó un curso de MBA en un horario poslaboral.

Actualmente está trabajando en un proyecto que considera muy estimulante. Disfruta de un buen ambiente de grupo caracterizado por la ayuda mutua. Pero no se siente satisfecho respecto a la formación.

La formación era mejor en la empresa donde estuve antes. Ahora, en esta, al principio incluso tuve pero ahora, por causa de la recesión, han cortado la formación. En los últimos dos años no ha habido nada. Y la formación que hago es por mi cuenta. Es ser autodidacta, compro libros de la especialidad, leo y aprendo.

A pesar de que su contrato era indeterminado, no garantiza estabilidad ya que la empresa multinacional, como muchas otras, está buscando constantemente recursos humanos más baratos disponibles en otras regiones del mundo:

En este periodo de siete años ya he estado en cuatro proyectos. Cuando entré recibí un proyecto que venía de Bélgica pero para que yo tuviera ese trabajo hubo belgas que fueron despedidos. Esa fue siempre una política por parte de las multinacionales con la que yo no he estado nunca de acuerdo. Si las multinacionales pasan todo a los países donde la mano de obra es más barata (India y otros), las personas en Europa se quedan en el paro.

A pesar del riesgo de despido, no tiene miedo de perder el empleo debido al fuerte apoyo familiar y la facilidad de encontrar otro empleo en su área de actividad. La relativa estabilidad profesional, la capacidad de poder escoger empleos y el poder de negociación para obtener un horario favorable adecuado son factores importantes para conciliar el trabajo y la vida privada.

Si empiezo a trabajar a las 7.30h de la mañana, puedo salir a las 16.30 e ir al cine, puedo disfrutar de la vida y que no todo sea trabajo –casa y casa– trabajo. Para mí estos aspectos son muy importantes (...). Hay personas que dan mucha importancia a la parte profesional y les gusta estar allí 18 o 20 horas por día. Son felices así. Pero para que yo me sienta feliz necesito tener tiempo para mí.

Viven en una zona agradable donde hacen las compras, van a tomar un café, pasean y salen con los amigos. En casa comparten las tareas domésticas pero después de nacer su hijo piensan recurrir a una empleada del hogar. Se siente satisfecho con su tiempo libre y se considera a sí mismo como un afortunado por tener una buena calidad de vida y poder hacer lo que le gusta tanto en el trabajo como en su tiempo libre.

3.2. Trayectoria de flexibilidad precarizante e integración limitada

Esta trayectoria se caracteriza por jóvenes con un elevado nivel de formación/cualificación, pero en áreas consideradas no estratégicas, poco valorizadas por el mercado de trabajo. Tienen una actividad profesional intere-

sante que propicia el aprendizaje y el desarrollo de competencias que les permite un elevado nivel de identificación con el trabajo que hacen. Sin embargo, a pesar de trabajar en lo que les gusta, se encuentran en una situación laboral precaria y sin capacidad de negociación para obtener remuneraciones más elevadas y mejores condiciones laborales. Su situación laboral implica inestabilidad, inseguridad, sin poder de previsión del futuro profesional, fuerte vulnerabilidad económica y restricción de los derechos sociales (basados en el empleo estable). El nivel insuficiente de rendimientos les impide tener una vivienda propia. La necesidad de pedir apoyo a los padres provoca tensiones familiares. Tienen dificultad para conciliar el trabajo y la vida privada. Valorizan los nuevos movimientos para la defensa de los intereses de quienes se encuentran en situaciones precarias de empleo. A pesar de su situación precaria tienen una gran esperanza y una fuerte motivación para salir de esta situación apostando por la emigración.

Trabajos interesantes en situaciones de empleo precarias: la trayectoria de Manuel

La precariedad persistente en el empleo caracteriza la trayectoria de muchos jóvenes con estudios superiores que trabajan como falsos independientes (recibo verde)². Es el caso de Manuel, de 29 años, licenciado en *design* de comunicación. Vive con el padre, sin perspectivas de poder tener su propia casa y formar una familia. El padre es licenciado en Derecho, la madre es ama de casa. A lo largo de cuatro años ha acumulado experiencias laborales muy cualificadas pero sin cobrar o mal pagadas. Empezó a trabajar en una empresa de diseño de moda y durante 6 meses hizo varios trabajos, desde dirección de producción, contacto con los clientes, pasando por el diseño gráfico, ilustración e incluso fotografía. A pesar de su horario extremadamente prolongado (de las 7 de la mañana a las 10 de la noche) le pagaban solo 110-120 euros al mes con recibos verdes. Surgieron varias propuestas de trabajo pero las rechazó por causa de los escandalosos niveles de remuneración:

Llegué a rechazar ofertas de empresas que producían contenidos para internet, para televisión, no solo para Portugal sino también para grandes marcas, incluso deportivas, internacionales, que querían pagarme, por ejemplo, 50 céntimos por día. Y todavía me miraban con aire muy ofendido porque no quería aprovechar la oportunidad de trabajar en una empresa con nombre y hacer lo que me gustaba.

Cuando conseguí un empleo ganando 1500 euros con recibos verdes en una empresa de juegos informáticos pensaba que finalmente surgían buenas perspectivas. Sin embargo, sus expectativas se frustraron porque pasado el período de prueba su situación laboral se quedó igual. Mientras tanto,

² Recibo verde es el equivalente en Portugal, con algunas diferencias, a una factura en España.

la empresa, junto con otros inversores, puso en marcha un proceso de reestructuración que implicó una gran reducción del número de trabajadores. Así, un día le avisaron, sin justificación alguna, junto a otros compañeros en situación similar, de que a partir del día siguiente no podía volver al trabajo.

Acabó por encontrar su actual empleo a través de amigos, en una PIME con 30 trabajadores, pero continúa en la misma situación de falso independiente con recibos verdes ganando 1500 euros mensuales. Además de la inseguridad, también hay una falta de acceso a la formación y de perspectivas de carrera:

No hay formación ni perspectivas de formación. Ellos parten del principio de que tenemos que saberlo todo. Y si no lo sabemos tenemos que aprenderlo por nuestra cuenta y riesgo, ya que no es su responsabilidad. Además, incluso en el sitio donde estoy ya he tenido que hacer cosas que no sabía hacer y en plazos apretadísimos.

Tampoco hay perspectivas de carrera. Sin embargo, el trabajo es muy exigente e intenso:

Exige mucha concentración. Exige un bagaje cultural bastante grande porque tenemos que procesar diferentes tipos de información, tenemos que pensar en conceptos y en contextos... además del rigor técnico que las cosas deben tener. Es necesaria bastante preparación y que uno lea mucho y vea muchas cosas. Se necesita una persona culta.

La inseguridad ha sido continua:

No siento ningún tipo de seguridad financiera para tener una vida más estable... Cualquier día pueden querer deshacerse de mí de un día para otro...

Manuel todavía vive con su padre porque no tiene condiciones para pagar el alquiler de su casa, aunque lo comparta con otras personas. El exceso de trabajo no le permite conciliar el trabajo y la vida personal. Además de las 40 horas semanales en la empresa, trabaja también como *free lancer*, muchas veces hasta altas horas de la madrugada y también durante los fines de semana. Pasa entre 16 y 18 horas diarias frente al ordenador. Le gustaría tener más tiempo para ir al cine, leer, viajar o descansar, y estar con familiares y amigos. Pero estos deseos se desvanecen ante la falta de tiempo:

Acabo sin tiempo para tener una vida personal e incluso para mis amigos. Respecto a mi vida sentimental... hasta ahora tampoco he encontrado a nadie que me interese... y además no estoy buscando... Con el paso del tiempo he dejado de tener tiempo para las personas. Por ejemplo, el año pasado dormía una media de cuatro horas por noche. Y después uno está agotado, llega el final de día y no me apeete hacer otra cosa que no sea dormir. Así, es difícil mantener los contactos, incluso con mi madre. Mis padres están separados y ella vive en otra ciudad con una casa más pequeña y no se puede dormir allí y por eso es difícil que vaya a verla.

Las palabras de Manuel denotan que la situación continua de precariedad y el trabajo exigente e intenso amenazan la salud y perjudican las relaciones familiares:

Cuando vuelvo a casa del trabajo siempre tengo que dormir unas 2 horas... y no se trata ya de una cuestión de reponer energía, es el propio organismo que ya no funciona bien. ¿Por qué? Porque está trabajando en lugares con malas condiciones, con niveles de estrés altísimos... y en lugares con presiones constantes donde a las personas se les trata mal. A mí llegaron a insultarme varias veces delante de los clientes. Y acabo por darme cuenta de que no soy de los casos peores, ya que tengo dos compañeros que han sufrido casos mucho más graves, incluyendo los casos de acoso o casos de presión psicológica. Incluso llegué a tener problemas en casa, choques y roces con mis padres porque ellos no creían que un licenciado en un área tan específica como la mía tuviera un salario inferior al de una empleada del hogar y ellos pensaban que yo no quería trabajar. Por lo tanto, otra presión añadida por parte de la familia.

Divide con el padre todas las tareas del hogar. Desde el punto de vida financiero tiene dinero para el día a día pero no puede pensar en la compra o en el alquiler de una casa. La situación precaria en la que se encuentra y la falta de perspectivas en el país le causan un gran malestar:

El desgaste psicológico, un pesimismo creciente respecto a todo lo que se hace en Portugal y cierta aversión a economistas, gestores, políticos... todo eso acaba por afectarme porque machaca, machaca bastante. Pero tal vez si pensara en la situación de mucha gente en Portugal resulta que, tal vez, estoy mejor que otros. Pero esto también me deja preocupado: si lo que yo tengo es mejor de lo que las otras personas tienen... entonces el estado del país también es preocupante...

Debido a la falta de perspectivas de mejora en la situación profesional en Portugal, Manuel, como muchos jóvenes en situación semejante, tiene la intención de ir a trabajar a otro país y no volver.

Con toda la sinceridad, no veo la mínima perspectiva de futuro en Portugal. Y no es solo mi área... además, tengo un presentimiento de que esta piqueta económica... porque estamos en un agujero muy grande y esto todavía va a tocar un fondo aún más pesado y más grave. Y yo espero no estar aquí para verlo.

Soñar con una carrera de investigación: la trayectoria de Filipa

Filipa tiene 31 años, es licenciada en Biología, proviene de una familia de clase media. Los padres son empleados de banco jubilados (terminaron el Bachillerato). Vive con su novio como pareja de hecho en una casa que se compró con un crédito hace un año. Actualmente es becaria de doctorado en un laboratorio de Biología Molecular, su contrato se renueva anualmente.

te y cobra 980 euros al mes. Como pasa con los becarios, cuando acabe la beca no tiene garantizado ningún tipo de apoyo.

Empezó a trabajar en prácticas no remuneradas tras acabar la carrera y después se presentó a una beca de doctorado, no para obtener el título sino porque es la única forma de dedicarse a la investigación. Trabaja en un pequeño equipo compuesto por tres doctorandos bajo la coordinación del investigador responsable. Su trabajo de doctorado está incluido en el proyecto de investigación atribuido al equipo. Aprecia el ambiente de trabajo porque hay mucha ayuda entre los becarios. No obstante, considera su situación precaria desde el punto de vista del empleo:

Después de acabar el doctorado debería haber algún tipo de estabilidad. Porque lo que sucede es que acaba una beca y hasta que no tenga otra no tengo nada y no tengo ningún tipo de apoyo.

La situación de empleo y las perspectivas para los investigadores no se corresponden con sus expectativas iniciales debido a la inexistencia de una carrera de investigación:

Hice Biología para dedicarme a la investigación y estoy haciendo lo que siempre he querido hacer. No sabía que fuera tan precario y solo son becas, becas, becas. Y tal vez hay 3 o 4 personas que están en la carrera de investigación, y han llegado a la cumbre porque ya son muy mayores. Pero todos los demás tenemos un vínculo muy precario, con becas. Y los que han conseguido ser profesores hacen investigación aparte.

Cierta mejora en la situación de los becarios se debe a la defensa organizada de sus intereses por la Asociación de Becarios de Investigación Científica (ABIC)³.

Los becarios se han unido cada vez más y han habido algunas mejoras. Hubo un momento en que nosotros no teníamos derecho a vacaciones, ni a la baja de maternidad. No teníamos derecho a nada. Ahora ya no es así.

A pesar del cambio del estatuto del becario en 2004, los riesgos subsisten, principalmente en relación con los problemas de salud, como es su caso.

Yo trabajo todos los días con sustancias peligrosas que son cancerígenas y no tenemos ningún seguro sanitario que cubra esos riesgos. Si tengo un accidente de trabajo estoy cubierta pero si por casualidad tuviera cáncer porque trabajo con radiactivos nadie va a pagarme ningún tratamiento porque no es un accidente de trabajo. Y eso es algo que me asusta mucho porque es muy fácil que tengamos problemas que tienen que ver con la exposición a todos los químicos que usamos, de los cuales algunos no están aún probados y ni se sabe muy bien qué puede hacer.

³ Para obtener más información consultar: <http://www.abic-online.org>

No tiene establecido un horario. El número de horas de trabajo depende mucho del trabajo que hay para hacer y de la jefatura. Muchas veces los tiempos de los experimentos son de 12 horas en un día, lo que no quiere decir que al día siguiente trabaje solo 3 horas. A veces también tiene que ir al laboratorio durante el fin de semana y se lleva mucho trabajo a casa.

Filipa vive en pareja de hecho con su novio (ingeniero civil). Vivían fuera de Lisboa en una casa de alquiler pero debido al excesivo tiempo invertido en transporte (tres horas diarias) decidieron comprar una casa en Lisboa. Fue su compañero quien compró la casa, lo que para ella significa una situación de dependencia:

Esto solo fue posible porque él puede. Pero yo nunca he dependido de nadie y me gustaría seguir sin depender. Por ejemplo, yo sola nunca podría pedir un préstamo para comprar una casa. Si estuviera sola sería imposible vivir en Lisboa. No podría pagar 500 euros al mes de alquiler por un pequeño apartamento porque gano muy poco. Por tanto, uno está obligado a compartir con otras personas indefinidamente y tienes que dejar a un lado la idea de crear otra situación familiar.

Con la compra de la casa han conseguido ganar cierto tiempo. Así tarda media hora en transporte público en llegar al laboratorio. Se reparten las tareas del hogar entre los dos. En el poco tiempo libre que le sobra trabaja como voluntaria. También participa en las actividades de los «recarios inflexibles». Como trabaja cerca de 50 horas por semana, le resulta difícil conseguir conciliar la vida profesional y la familiar. La situación precaria en la que se encuentra hace que las relaciones familiares sean tensas. Los padres apoyaron sus estudios pero los conflictos derivan de la necesidad de continuar dando apoyo financiero y de no ver cumplidas las expectativas relativas a la hija.

¿Qué pasará cuando acabe la beca, habrá más becas o no? Esto me preocupa muchísimo porque ellos estuvieron en un mercado de trabajo completamente diferente y siempre han tenido una estabilidad y un empleo para toda la vida. Yo no pretendo tener un empleo para toda la vida en el mismo lugar. Pero me gustaría tener trabajo siempre. Obviamente, esta situación nos preocupa. Incluso esta situación está retrasando la decisión de tener hijos. A ellos les gustaría tener un nieto. Pero entienden perfectamente que no tomemos esa decisión ahora porque estamos en una situación de gran inestabilidad.

Su estrategia para salir del impasse es salir del país para enriquecer su experiencia profesional y después volver a tener la esperanza de poder tener una situación profesional mejor, es:

Dentro de 5 años espero haber vuelto a Portugal tras haber estado fuera y espero que haya más oportunidades para hacer investigación en Portugal con alguna estabilidad. Me gusta Portugal y me gustaría hacer ciencia aquí. Hay buena ciencia en Portugal, a pesar de tener muy pocos recursos. Y se hace mucho con muy poca cosa. No me gustaría tener que emigrar para poder vivir.

3.3. Trayectoria de estabilidad alcanzada precarizante e integración incierta

Los jóvenes incluidos en esta trayectoria provienen de familias obreras y de segmentos bajos de la clase media de los servicios. Tras algún tiempo de inestabilidad han conseguido contratos de trabajo permanentes, que es la gran aspiración de muchos. Sin embargo, el nivel de formación/cualificación y las competencias que poseen no les dan capacidad de negociación para conseguir aumentos salariales y mejores condiciones laborales. El contenido del trabajo se caracteriza por tareas simples, monótonas, repetitivas y agotadoras, poco propicias para el aprendizaje de cosas nuevas. Las deficientes condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de carrera y los bajos salarios son fuentes de insatisfacción a pesar de la estabilidad del vínculo contractual.

Como tienen salarios bajos están forzados a vivir todavía en casa de los padres o familiares en zonas que les gustan poco. No obstante, sobre todo los más jóvenes, tienen esperanzas en el futuro y motivación para elaborar planes y buscar una situación profesional mejor. Sin embargo, su integración profesional y social es incierta.

Cuando el estatuto efectivo no garantiza estabilidad ni realización de expectativas: la trayectoria de Rodrigo

Rodrigo, 23 años, con el Bachillerato terminado y dos años de cursos de masajista, está trabajando en un *call center* de telecomunicaciones. Su padre es oficial de la *Guarda Nacional Republicana* (también tiene el Bachillerato) y la madre (que cursó hasta el segundo ciclo de primaria) es asistente sanitaria en el hospital. Los padres siempre quisieron que hiciera una carrera, pero cuando acabó el bachillerato no había ninguna que le gustara. Ahora tiene la esperanza de sacarse una carrera, Gestión o Marketing, para poder gestionar su propio negocio, un spa o un centro de masajes.

Empezó a trabajar con 16 años para ganar algún dinero. Repartió publicidad y después trabajó en un museo para hacer el archivo, sacaba fotografías a las piezas que tenían y las catalogaban. No tuvo ningún contrato en estos trabajos. Más tarde, para poder pagar los cursos, estuvo trabajando en un parque de atracciones, de nuevo sin contrato. Después trabajó en un spa y tuvo que dejarlo porque la gerente vendió el establecimiento y él no tenía contrato, ni siquiera llegó a recibir ningún sueldo. Incluso llegó a trabajar en telemarketing en un *call center*, pero después de un mes rescindió el contrato debido a su situación precaria.

Mi trabajo era desgastante, siempre diciendo lo mismo, siempre repitiendo... era agotador. Nunca me escucharon, nunca me evaluaron, nunca tuve *feedback*. Ganaba 300 euros, 4h al día, libraba el fin de semana. Para ellos éramos números, nada más.

Desde 2008 está trabajando como teleoperador en una empresa de telecomunicaciones a *tiempo parcial* con un contrato fijo en una empresa de trabajo temporal. Él considera que tiene suerte:

A final de mes siempre tengo dinero en mi cuenta, y esa sensación es maravillosa.

Optó por trabajar siempre de noche (desde las siete de la tarde hasta la medianoche) para poder compaginarlo con otro trabajo de su especialidad (masajes). Sus perspectivas de carrera son limitadas. Considera que su sueldo es medio, no es de los peores, gana 450 euros mensuales a los que a veces se añaden comisiones. Su trabajo es muy intenso:

Algunos de mis compañeros no aguantan. Tenemos que manejar mil aplicaciones al mismo tiempo, hablar con el cliente, registrar lo que dice, tenemos que prestar atención en otras cosas, tenemos que estar siempre actualizados, si tenemos dudas tenemos que esperar a que alguien venga a ayudarnos... Hace ya tres años que estoy ahí, ya sé lo que tengo que hacer, sé cuáles son los métodos que tengo que usar para darle la vuelta a la situación.

No tiene miedo de perder el empleo porque ya es fijo, incluso si la actual empresa donde trabaja deje de ser cliente de su ETT:

Tienen numerosos sectores, me ponen en otro lugar aunque a mí no me guste. Pero lo que yo realmente querría es encontrar algo mejor y salir de ahí porque ya estoy harto.

En este momento solo está trabajando en el *call center*, no lo compagina con ningún otro empleo. Vive con los padres y son ellos quienes pagan los gastos de la casa, alimentación y salud, y en momentos difíciles siempre puede contar con su apoyo. Todo lo que gana es para él. Gran parte del trabajo doméstico, en un modelo familiar tradicional, lo realiza la madre. No le gusta donde vive, en una zona tradicional obrera en la otra orilla del río Tajo, hace toda su vida en Lisboa. Tarda una hora en llegar con transporte público a su lugar de trabajo.

Rodrigo es uno de los pocos que se pronuncia sobre los sindicatos y considera que tienen un papel importante en las mejores condiciones que tiene:

El sindicato para mí representa tener a alguien que me apoye en aquello que yo tengo derecho. Yo sé que incluso si no pago las cuotas ellos intercederían por mí, como lidian conmigo en el día a día, harían lo posible para ayudarme. Si no fuera por ellos, no tendría muchas de las condiciones que tengo hoy en día: los aumentos de sueldo, inclusive, no serían como son ahora.

Tiene cierta dificultad en conciliar su vida profesional y personal por causa del horario, cuando a veces piden horas extra. Le gustaría tener más tiempo libre para poder ir al gimnasio, estar en casa descansando, ir a la playa y viajar.

En un futuro próximo, a pesar de tener contrato indefinido, no quiere estar ahí. Su sueño es ser masajista en cruceros por lo menos durante medio año y luego empezar la carrera de Marketing u otro módulo profesional. A

nivel personal le gustaría vivir solo o dividir la casa con amigos. «Nada de casarme ni tener hijos, ese no es un objetivo en los próximos 5 años.» Más tarde, cuando tenga estabilidad respecto a los clientes, sueña con abrir un espacio de estética, *«algo a lo grande, bonito»*.

3.4. Trayectoria de precariedad continua y riesgo de marginalización

Esta trayectoria se caracteriza por jóvenes que provienen de familias con escasos recursos culturales y económicos y que han abandonado precozmente la escuela para trabajar. La inserción en el mercado de trabajo fue necesaria debido a rupturas y problemas familiares (divorcio de los padres, desempleo del padre o de la madre). Entre los empleadores constan, principalmente, empresas de trabajo temporal y cadenas comerciales de restauración internacionales instaladas en centros comerciales. Las trayectorias son discontinuas y comportan empleos inseguros y mal pagados que se alternan con períodos en paro. Aunque deseen retomar los estudios, su realización parece problemática debido a la dificultad de conciliar el trabajo y los estudios. La precariedad es elevada, ya que el trabajo de pobre contenido y agotador se une al empleo precario incierto, sin perspectivas de evolución profesional. No tienen condiciones para conseguir autonomía financiera y habitacional, no consiguen formular proyectos profesionales de vida, pero tienen algunos sueños difíciles de realizar. Estas condiciones precarias hacen que la integración profesional y social sea muy frágil y condena a los jóvenes a un elevado riesgo de marginalización.

Deambular entre empleos precarios: la trayectoria de Ricardo

A los 21 años Ricardo ya había tenido 7 empleos. Ahora trabaja a tiempo parcial en un centro comercial en la periferia de Lisboa, en una tienda de ropa de una cadena internacional, y vive con su padre en un barrio dormitorio cerca de Lisboa. Los padres, con escasos recursos económicos y culturales, están divorciados. Ambos tienen la ESO y trabajan en comercios: el padre distribuye las compras de un hipermercado en furgoneta y la madre trabaja en una tienda de ropa.

Los padres siempre le han animado a estudiar. Sin embargo, en 2º de la ESO dejó la escuela para ir a trabajar a Inglaterra con la madre. Su infancia fue complicada y perjudicó sus estudios. Recientemente ha acabado 3º de la ESO en el ámbito del Programa Nuevas Oportunidades⁴, pero cree que le ha afectado mucho.

⁴ Este programa fue una iniciativa del gobierno anterior (socialista) dado el aumento del nivel de escolaridad de la población, y daba la posibilidad de reconocer las competencias de quienes no tuvieron oportunidad de acabar la ESO y dar oportunidad de aprender una profesión a quien no acabó el Bachillerato, que equivaldría al mismo nivel. Este programa fue anulado por el actual gobierno.

Tenía la idea de acabar después la ESO en 6 meses en vez de en dos años y, después sacarme el Bachillerato para entrar en la universidad. Pero supe que después de acabar el Programa de Nuevas Oportunidades, tengo que hacer las pruebas para pasar al Bachillerato. Yo no sé nada de Matemáticas, de portugués, entonces... tendría que gastar dinero para profesores de apoyo. Creo que habría sido mejor hacer dos años en la escuela normal, por la noche.

Ha habido muchas críticas al programa Nuevas Oportunidades. A pesar de reconocer sus aspectos positivos (motivación, autoestima), los críticos consideran que los datos estadísticos referentes al éxito escolar esconden niveles de conocimiento bajos, como se refleja en las palabras de Ricardo. También lamenta los dos años perdidos en Inglaterra, que le podrían haber servido para acabar la escuela.

Empezó a trabajar a los 16 años distribuyendo publicidad durante los meses de verano ganando 15 euros por día siete horas al día. Su primer empleo serio fue cuando se marchó a Inglaterra a los 18 años a trabajar a una ETT con la madre en la limpieza de habitaciones de un hotel. En su opinión, el trabajo no era muy exigente y estaba bien pagado. Además del trabajo en el hotel también tenía trabajo como modelo, siempre tuvo ese sueño. Después de dos años volvió a Portugal y encontró un trabajo en un restaurante en un centro comercial. Más tarde, con el dinero que le pagaron, se fue de vacaciones al Algarve. Decidió quedarse allí y encontró un trabajo en una tienda y después en un bar. En aquella época vivía en una tienda de campaña en un camping. Acabó volviendo a Lisboa y empezó a trabajar en un restaurante aproximadamente un año a tiempo completo, pero dejó ese trabajo porque solo tenía un día libre y porque no le gustaba el ambiente. Estuvo seis meses en paro después de salir del restaurante y cobró el paro durante 4 meses. Aprovechó esos 6 meses para acabar la ESO en el ámbito del Programa Nuevas Oportunidades. Cuando vio que no conseguía encontrar trabajo, empezó a preocuparse:

Perdí completamente la esperanza en mi futuro. Pero mis amigos me apoyaron y me dijeron que yo era muy joven, que aún me quedaban muchos años... por eso he vuelto a intentarlo y he decidido que me voy a presentar a las Fuerzas Aéreas si tengo posibilidad.

Se alegró cuando encontró un empleo relacionado con los deportes de riesgo. Con el dinero que ganó consiguió hacer un curso de modelo. Como muchos jóvenes de su edad, sentía una gran fascinación por el mundo de la moda que finalmente acabó por desilusionarle.

Empecé a ver que ese mundo no era como yo me imaginaba. Toda la gente se pisaba para tener éxito y a mí eso no me gustaba. Me saqué el curso, me gasté unos 400 euros... pero no importa, creo que el diploma no me va a hacer ninguna falta en el futuro porque yo, sinceramente, ya me he olvidado de la moda. Es una explotación. La verdad es que perjudica a muchos jóvenes.

Después de la decepción respecto al mundo de la moda encontró su actual empleo a través del gabinete de apoyo del municipio, en una tienda de ropa de una cadena internacional situada en un centro comercial. Su contrato inicial de 2 meses terminó hace poco tiempo pero se ha prolongado 6 meses más.

Está satisfecho con sus condiciones laborales, con el horario (de 10 a 15h) y con el salario (con las horas extras cobra más o menos 500 euros). Tiene mucho miedo de perder este trabajo dada la dificultad de encontrar otro empleo con su bajo nivel de escolaridad.

Como vive con el padre, la abuela les ayuda con las tareas del hogar, y de vez en cuando limpia la casa y friega los platos. Con su horario puede tener tiempo para todo. No le motiva la idea de ganar más dinero.

En el restaurante ganaba más... nunca le di mucha importancia al dinero. Porque no tengo familia, por tanto, si no se tiene familia no hay muchos gastos, solo los gastos para uno mismo (...). Lo que gano es para mí, para mis gastos. No quiero comprar un coche para después trabajar para pagarlo...

No le preocupa mucho el futuro:

Nunca pienso en eso. Siempre pienso en el momento. Lo que más deseo desde el punto de vista profesional es seguir con el deporte, y las Fuerzas Aéreas es una buena alternativa. Desde el punto de vista de la vida personal me gustaría vivir solo, simplemente eso.

No obstante, su deseo de estudiar un curso de las Fuerzas Aéreas es difícil de realizar debido a los criterios de admisión.

Cuando se tiene que mantener a la familia con 16 años: la trayectoria de Carla

Tiene 16 años y ha terminado la ESO. Los padres, con escasos recursos económicos y culturales, están divorciados. Carla vive con la madre y el hermano pequeño. No tiene contacto con el padre. La madre siempre insiste para que se saque el Bachillerato y vaya a la facultad. Pero prefiere ayudar a la madre, ya que está en el paro. Cuando la madre encuentre empleo, piensa volver a estudiar. La madre acabó 6.º de primaria y suele trabajar en bares.

Decidió empezar a trabajar cuando el hermano mayor se fue de casa y la madre se quedó en el paro. Encontró un trabajo a tiempo parcial en el bar de un familiar, sin contrato. Hacía lo que hiciera falta: estar en la caja, servir comidas, etc. Después de seis meses se fue porque encontró su empleo actual a tiempo completo en un restaurante de *fast-food*. Tiene un contrato de 6 meses. Está satisfecha con el contrato pero cree que el trabajo es agotador, en parte debido al horario: de 11,30h a 14,30h y de 18 a 23h todos los días, incluido el sábado. Le gusta el ambiente, que es bastante familiar, pero no tiene perspectivas de carrera. Gana 530 euros, que es un poco más que

en el empleo anterior. Tiene miedo de perder este trabajo pero confía en que no la van a despedir.

Incluso comentaron que dentro de un año van a abrir tiendas nuevas y tal vez me necesiten porque ya sé hacer las cosas.

Antes de trabajar a tiempo completo participaba en las actividades de la asociación cultural local, hacía teatro y danza en la zona donde vive en una ciudad fuera de Lisboa. Buscó un empleo que estuviera cerca de casa –tarda 10 minutos a pie–. Ahora su madre se ocupa de las tareas domésticas porque está en paro. Antes era al contrario.

Dentro de cinco años espera haber terminado el Bachillerato y estar trabajando. «Me gustaría mucho sacarme el curso de profesora de equitación u otro curso cualquiera. También me gusta la cocina.» A nivel personal, le gustaría poder vivir ya en su propia casa. Su gran deseo es que la madre encuentre trabajo y así poder retomar los estudios.

Conclusiones

Se refutan las ilusiones neoliberales, tanto por el análisis de los datos estadísticos como por la perspectiva cualitativa. En vez de la expansión de las oportunidades se asiste al aumento del paro y de las desigualdades, sobre todo con el agravamiento de la crisis económica, social y política generada precisamente por las políticas neoliberales. El análisis de las entrevistas ha permitido captar las desigualdades entre los jóvenes referentes a los procesos de transición. Se destaca la gran distancia que separa a los jóvenes muy y poco escolarizados/cualificados. Los jóvenes del segmento más privilegiado se encuentran en una situación de estabilidad profesional, como resultado de una transición con éxito. Esta trayectoria está relacionada con el modelo reflexivo de transición, ya que los individuos eligen reflexionando sobre sus experiencias en función de sus aspiraciones más elevadas y de sus proyectos profesionales más ambiciosos. Por su parte, la trayectoria de los jóvenes del segmento más frágil, con escaso nivel de escolaridad/cualificación, está marcado por la inserción precoz en el mercado laboral, cambios frecuentes entre empleos y paro. El cambio frecuente de trabajo no acarrea nuevas oportunidades, como postula el discurso dominante, más bien al contrario, encierra a estos segmentos de jóvenes en el espacio del empleo precario con pocas o ninguna oportunidad para una movilidad profesional ascendente. Sus opciones son muy limitadas y los obstáculos son muy fuertes para realizar sus aspiraciones, que no son elevadas. Estos jóvenes muy difícilmente consiguen alcanzar una estabilidad profesional que les proporcione una vida autónoma y corren el riesgo de vivir una vida amenazada por la precariedad, la pobreza y, por consiguiente, la marginalización.

El origen social y el nivel de escolaridad alcanzado condicionan fuertemente las trayectorias de trabajo y constituyen la base para la acumulación de ventajas y desventajas. Los resultados obtenidos indican que hay una estrecha relación entre las trayectorias referentes a la esfera del trabajo y la

esfera de la vida privada. La trayectoria de desarrollo y la fuerte integración de los jóvenes que provienen de familias con recursos económicos y culturales fundamentan una vida adulta agradable. A las ventajas en la esfera laboral se unen las ventajas en la vida privada, tales como la capacidad financiera para tener una casa propia en una zona agradable, hacer planes para el futuro, formar una familia, recurrir a una empleada del hogar para los trabajos domésticos, entre otros.

En el polo opuesto, el hecho de proceder de familias con pocos recursos económicos y culturales constituye el punto de partida para la acumulación de desventajas. Las rupturas familiares frecuentemente presionan a los jóvenes para que abandonen la escuela y busquen empleo. Sin embargo, debido a su bajo nivel de escolaridad, su inserción en el mercado laboral es precaria y se manifiesta en los siguientes aspectos: vínculos contractuales inestables, trabajo intenso y mal pagado, horarios difíciles, amenaza de paro, ausencia de condiciones para conciliar estudios y trabajo, y falta de perspectivas de carrera. Las desventajas en la esfera laboral se unen a las de la vida privada: vivienda en zonas suburbanas poco atractivas en lo que se refiere al ocio y poco agradables para vivir, exceso de tiempo invertido en transportes, que hace que sea aún más difícil la vida cotidiana, y reducción del tiempo dedicado a la vida personal. El trabajo se limita a un medio de ganar dinero para la subsistencia familiar y se deja para más tarde la realización del deseo de tener una actividad de la que se disfrute.

No obstante, entre estos dos polos extremos podemos encontrar otras trayectorias. En la trayectoria flexible precarizadora con expectativas de conseguir una situación mejor se cruzan el trabajo interesante y estimulante con una situación precaria de empleo. Se encuentran en una situación de semidependencia: necesitan el apoyo de los padres porque lo que ganan no les permite una vida autónoma. El trabajo ocupa gran parte del tiempo y deriva en una vida desequilibrada, en la que no hay tiempo para la vida personal.

Entre los menos cualificados también hay segmentos según el contexto familiar, el nivel de escolaridad alcanzado, la inserción en el mercado laboral y las aspiraciones respecto al trabajo y la vida. Los jóvenes con bajo nivel de escolaridad que después de algún tiempo han conseguido el estatuto de empleados fijos, están lejos de tener seguridad de empleo y su estatuto como fijos no conlleva ausencia de precariedad. Los que pasan por una infancia difícil debido al contexto familiar, y fueron obligados a abandonar la escuela en la Secundaria para trabajar y mantener a la familia, se enfrentan a grandes dificultades para retomar sus estudios.

En lo que respecta a las diferencias de género, en los diferentes tipos de trayectoria hemos encontrado tanto hombres como mujeres. No obstante, como las mujeres tienen una posición más vulnerable en el mercado laboral, también en el grupo de edad joven (Kovács, Chagas Lopes, 2012) sus oportunidades de elección son más limitadas.

Algunos estudios concluyen que hay una internalización de la flexibilidad y de la precariedad por parte de los jóvenes que son muy diferentes de las de sus padres. Así, en perspectiva, los jóvenes en situación precaria no tienen ambición de seguir el camino de sus padres, aceptan empleos provisionales,

trabajan solo para satisfacer sus necesidades de consumo reducidas y aprovechan su tiempo libre para hacer lo que les gusta (Gorz, 1997). Desde una perspectiva diferente, los jóvenes interiorizan la retórica de la adaptabilidad para enfrentarse a transiciones precarias y un futuro incierto (Roberts, 1995; Bradley & Devadson, 2008). Los resultados de nuestro estudio indican que no hay actitudes y estrategias generalizables. Quienes ocupan una posición fuerte en el mercado laboral tienen confianza en el futuro el cual, a pesar de incierto, promete bastantes oportunidades de elección. Este segmento de jóvenes desarrolla estrategias en función de sus proyectos profesionales y de desarrollo de carrera. Sin embargo, quienes ocupan posiciones frágiles en el mercado laboral tienen pocas posibilidades de elección. Sin duda, el contexto económico y social actual favorece una cierta aceptación de la precariedad por parte de los jóvenes. Tener su empleo, aunque sea precario, se siente como un privilegio cuando la oferta de empleos es escasa y cuando existe un miedo constante de perder el trabajo. Esta actitud, en cierto modo, es la manifestación de un nuevo modelo de dominación «basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad, que tiene como objetivo orientar a los trabajadores hacia la sumisión, la aceptación de su explotación.» (Bourdieu, 1998: 115). Sin embargo, muchos jóvenes no aceptan esta situación. El cambio frecuente y voluntario de empleos es una de las formas de resistencia. Otros quieren buscar un trabajo decente en otro país. Y hay quienes valorizan acciones colectivas, como los nuevos movimientos contra la situación precaria de los jóvenes. Existe un gran anhelo por la estabilidad profesional que se entiende como condición para formar una familia. Sin embargo, con el agravamiento de la crisis económica y social, este deseo tiene a convertirse en un espejismo.

Bibliografía

- ALVES, N. (2009), *Inserção profissional e formas identitárias*, Lisboa, Educa, Universidade de Lisboa.
- ALVES, N. A.; CANTANTE, F.; BAPTISTA, I. y CARMO, R. M. (2011), *Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro*, Lisboa, Mundos Sociais.
- ANDERSON, M.; BECHHOFFER, F.; JAMIESON, L.; MCRONE, D.; YAOJUN, L. y STEWART, R. (2002), «Confidence amid Uncertainty: Ambitions and Plans in a Sample of Young Adults», *Sociological Research Online* 6 (4), URL.
- AUER, P. y CAZES, S. (eds.) (2002), *Employment stability in an age of flexibility*, Geneva, International Institute for Labour Studies.
- BECK, U. (2000), *Brave new world of work*, Cambridge, Polity Press.
- BARBIERI, P. (2007), «Atypical employment and welfare regimes», *Policy Papers*, Equalsoc, Economic Change, Quality of Life & Social Cohesion, vol. 1, pp. 1-23.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, É. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, París, Éditions Gallimard.
- BOURDIEU, P. (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta.
- BRADLEY, H. y DEVADASON, R. (2008), «Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into contemporary Labour Markets», *Sociology* 42: 119-136.

- BRIDGES, W. (1994), *Job Shift. How to Prosper in a World without Jobs*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- CASTEL, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTELLS, M. (1998), *La era de la información economía, sociedad y cultura, la sociedade red*, vol. 1, Madrid, Alianza Ed.
- CASTILLO, J. J. (2003), *Los estragos de la subcontratación* (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral), UGT Madrid.
- ESPING-ANDERSEN, G. y REGINI, M. (2000), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- FERRERA, M. (1996), «The “southern model” of welfare in social Europe», *Journal of European Social Policy*, 6 (1): 17-37.
- FITOUSSI, J.-P. y ROSENVALLON, P. (1997), *Nova Era das Desigualdades*, Oeiras, Celta.
- FURLONG, A. y CARTMEL, F. (1997), *Young people and Social Change: Individualization and Risk in Late Modernity*, Buckingham, Open University Press.
- FURLONG, A.; CARTMEL, F.; BIGGART, A.; SWEETING, H. y WEST, P. (2003), *Youth transitions: patterns of vulnerability and processes of social inclusion*, Edinburgh, Scottish Executive Social Research.
- GOLSCH, K. (2003). «Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood», *Work, Employment and Society*, 17 (4): 691-718.
- GORZ, A. (1997), *Misères du présent. Richesse du possible*, Paris, Galilée.
- GOODWIN, J. y O'CONNOR H., (2005), «Exploring complex transitions: Looking Back at the ‘Golden Age’ of From School to Work», *Sociology*, 39 (2): 201-220.
- GUERREIRO, M. D. y ABRANTES, P. (2004), *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, CITE.
- HANDY, C. (1984), *The Future of Work*, Oxford, Blackwell.
- HANDY, C. (1989), *The Age of Unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- JOIN-LAMBERT, M. T. (2000), «Le cumul salaires/allocations représente-t-il une voie d'avenir?», *Droit Social*, Juin, pp. 632-636.
- KOVÁCS, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras, Celta.
- y CASACA, S. F. (2007), «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo* 61: 99-124.
- y CERDEIRA, M. C. (2009), «Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?», *Sociología del Trabajo*, 66: 73-106.
- y LOPES, M. C. (2012), «A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade» (em colaboração com Chagas Lopes, Margarida), en Sara Falcão Casaca (ed.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos Vetores de (des)Igualdade*, Lisboa, Fundação Económicas & Alameda, 2012.
- LÓPEZ CALLE, P. y CASTILLO, J. J. (2004), *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT.
- MARQUES, A. P. (2010), «“Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade», *Configurações* 7: 65-89.

- OLIVEIRA, L. y CARVALHO, H. (2010), *Regulação e Mercado de Trabalho. Portugal e a Europa*, Lisboa, Edições Sílabo.
- PAIS, J. M. (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto, Ambar.
- PAUGAM, S. (2000), *La salaríé de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- POCHIC S.; PAUGAM S. y SELZ M. (2003), «Job security and precarity in Europe», *Actes du Workshop «State-of-the-art» du réseau CHANGEQUAL*, Berlin.
- VICKERSTAFF, S. (2003), «Apprenticeship in the “Golden Age”: Were Youth Transitions Really Smooth and Unproblematic Back Then?» *Work, Employment and Society* 17 (2): 269-287.